

Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) не предусмотрено особого порядка изменения условий трудового договора по инициативе работодателя во время введенного режима повышенной готовности в связи с распространением новой коронавирусной инфекции и не освобождает работодателей от обязанности соблюдать трудовое законодательство. Невнесение в трудовой договор работника информации об изменении режима труда и места работы является нарушением трудового законодательства.

При условии, что в период распространения новой коронавирусной инфекции работник трудится вне территориального места нахождения работодателя, рассмотрим 2 возможных варианта режима труда: удаленной работы, в соответствии с Рекомендациями Минтруда, и дистанционной, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

#### **1. Удаленная работа в период распространения коронавирусной инфекции.**

Необходимо отметить важную деталь: в трудовом законодательстве РФ не существует термина «удаленная работа». Однако, возможность перехода на удаленную работу на дому на период распространения на территории РФ новой коронавирусной инфекции (COVID-19), определена в «Рекомендациях по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ» (приложение к письму Минтруда от 23.04.2020 г. № 14-2/10/П-3710) (далее – Рекомендации). В частности, здесь определяется осуществление перехода на удаленную работу всех работников, для которых существуют такие технические возможности, и, в первую очередь, родителей с малолетними детьми.

Для организации режима удаленной работы работодателю необходимо:

1. Определить списки работников, переходящих на удаленную работу на дому.
2. Определить порядок организации работы: график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому.
3. Издать приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции) переходе сотрудников на удаленную работу на дому и ознакомить с ним работников.

Указание места работы, в соответствии со ст. 57 ТК РФ, является частью содержания трудового договора или дополнительного соглашения к нему. В нашем случае переход на удаленную работу производится в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции в соответствии с Рекомендациями Минтруда на основании изданного приказа работодателя о переходе сотрудников на удаленную работу на дому без заключения дополнительного соглашения, поэтому место работы не указывается, т.к. в приказе определен режим работы: удаленная работа на дому.

Таким образом, удаленная работа является временной мерой, направленной Правительством РФ на защиту отдельных категорий работников в период распространения новой коронавирусной инфекции с целью предупреждения ее распространения на территории РФ с учетом необходимости соблюдения противоэпидемических требований.

Работник, после выхода из отпуска по уходу за ребенком до трех лет, в соответствии с Рекомендациями Минтруда, может быть переведен на удаленный режим работы на дому в связи с пандемией коронавируса на основании заявления и приказа работодателя, в котором определен график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении и возможность использования ресурсов организации на дому, без заключения дополнительного соглашения об изменении условий труда и указания места исполнения трудовых обязанностей, на период распространения на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции (COVID-19) до отмены временного, на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции, перехода сотрудника на удаленную работу на дому.

**2 вариант: дистанционная работа в соответствии с трудовым законодательством.**

В данной ситуации возможен перевод работника на дистанционный режим работы, в соответствии ТК РФ. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе (ст. 312.1 ТК РФ), на которых распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом главы 49.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет (ст. 312.1 ТК РФ).

Следовательно, чтобы работа была квалифицирована как дистанционная, необходимо:

1. Отсутствие работника на территории или в месте, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя.
2. Выполнение всей порученной работы, а не какой-либо ее части, вне стационарного рабочего места работника.
3. Использование информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования и интернета по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции работника, в качестве основного инструмент взаимодействия между работником и работодателем.

Для того, чтобы в условиях распространения новой коронавирусной инфекции перевести работника на дистанционный режим работы, необходимо, по соглашению сторон, внести изменения в существенные условия труда трудового договора и заключить дополнительное соглашение о переводе работника на режим дистанционной работы. Работодатель издает положение о дистанционной работе и приказ о переводе работника на режим дистанционной работы, с которыми знакомит работника под роспись.

Наличие заявления работника и приказа работодателя свидетельствует о взаимном согласии сторон установить дистанционный режим работы, но отсутствие оформленного в надлежащем виде дополнительного соглашения об изменении режима работы, подписанного сторонами, является нарушением трудового законодательства.

Однако, стоит отметить, что в письме Минтруда РФ от 27.03.2020 г. № 14-4/10/П-2741, в период действия Указа Президента РФ от 25.03.2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» с 30 марта по 3 апреля 2020 г. в связи с распространением коронавирусной инфекции, дана рекомендация о том, что изменения в части перехода на удаленный режим работы могут оформляться путем обмена электронными образами документов при необходимости с последующим их оформлением в установленном порядке.

Одним из обязательных условий трудового договора является условие о месте работы (ст. 57 ТК РФ) и исключений для трудовых договоров о дистанционной работе не предусмотрено, следовательно, в таких договорах должно быть определено место работы. По мнению Роструда (письмо от 07.10.2013 г. № ПГ/8960-6-1 «Об определении места работы дистанционного работника») местом работы дистанционного работника является место его нахождения, т.е. место исполнения трудовых обязанностей. В рассматриваемом случае работник будет трудиться дистанционно в месте своего фактического территориального нахождения, поэтому в трудовом договоре в качестве места работы необходимо указать населенный пункт, в котором работник выполняет трудовую функцию.

Существует позиция суда о том, что наличие устной договоренности о дистанционной работе без заключения трудового договора о дистанционной работе само по себе не свидетельствует о том, что на работника распространяются положения трудового законодательства, регулирующие труд указанной категории лиц (Апелляционное определение СК по гражданским делам Ульяновского областного суда от 05.03.2019 г. по делу № 33-999/2019).

Свидетельскими показаниями подтвердить дистанционный характер работы в силу специфики ее осуществления невозможно (Апелляционное определение СК по гражданским делам Томского областного суда от 27.09.2019 г. по делу № 33-2883/2019).

Существует иная точка зрения: если работник приступил к дистанционной работе с ведома или по поручению работодателя, не оформленное в письменной форме соглашение сторон об изменении определенными сторонами условий трудового договора считается заключенным (Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16.09.2019 г. № 5-КГ19-106).

Таким образом, заключение дополнительного соглашения об изменении условий труда для перевода работника на дистанционную работу с указанием места исполнения трудовых обязанностей, является обязательным.

Однако, если взять за основу разъяснения Минтруда РФ от 27.03.2020 г. № 14-4/10/П-2741, в период с 30 марта до момента выхода письма Минтруда РФ от 23.04.2020 г. № 14-2/10/П-3710, возможно, допустимо, в условиях распространения коронавирусной инфекции и необходимости быстрого принятия решений, при надлежаще выраженной воле сторон на основании заявления работника и приказа работодателя, оформление изменения к трудовому договору в части перехода на режим дистанционной работы с указанием места исполнения трудовых обязанностей (фактического места выполнения трудовой функции работника), путем обмена электронными документами, уведомляя другую сторону о факте получения, но с обязательным последующим их оформлением в установленном порядке на бумажном носителе в кратчайшие сроки по окончании периода ограничений.

В случае, если трудовой договор о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе (ст. 312.2 ТК РФ).